

BAB V

PENUTUP

BAB V

PENUTUP

5.1. Pembahasan

5.1.1. Kebutuhan individual

5.1.1.1. *Relatedness*

NWS dan MNJ memiliki kebutuhan akan *relatedness* yaitu, kebutuhan akan hubungan interpersonal. Dari wawancara, MNJ terlihat memiliki kebutuhan hubungan interpersonal yang lebih kuat daripada NWS. Keduanya bergabung dalam pelayanan sebagai respon karena ajakan dari teman atau pembina dalam salah satu kegiatan di gereja. Hal ini didukung oleh pengamatan Hybels (2004: 105), *“If you ask the average volunteer why he or she started serving at a particular time in a particular place, most will shrug their shoulder and say “because someone asked me”*

Dalam perkembangan selanjutnya MNJ terlihat memiliki kebutuhan *relatedness* ini dengan tetap bergabung dalam pelayanan karena salah satu alasannya adalah untuk mencari interaksi sosial, hal ini terlihat dari perkataannya *“aku pengen pelayanan mungkin have fun gitu lho ndek sini banyak temen isa ngeluangno waktu”* (MNJ, 1030-1031)

5.1.1.2. *Growth*

NWS ketika pertama kali bergabung dalam pelayanan dalam bidang musik ensemble mengaku didorong karena faktor minatnya terhadap musik (NWS, 61-62). Dalam bergabung dengan aktivitas pelayanan berikutnya terlihat bahwa

kebutuhan akan pertumbuhan ini cukup dominan dalam menentukan arah pelayanan NWS, misalnya dengan adanya keinginan untuk mencoba sesuatu yang baru baginya, dalam bidang pelayanan yang sekarang diikutinya yaitu *sie multimedia*, NWS juga mengaku memiliki kesempatan untuk belajar program komputer yang diperkirakan akan mendukung studinya: “...*belajar power point, ntik sapa tahu waktu skripsi, waktu apa butuh.*” (Tabel 4.2.1.1 Kebutuhan Individual).

Dari hasil wawancara, beberapa perkataan MNJ menggambarkan bahwa kebutuhannya akan pertumbuhan sangat lemah. Seperti dalam perkataannya: “Mungkin sifat dasare si. Ndak isa dikasi tahu gitu lho” (MNJ: 822), “sempat dimarahi gitu tapi ya tetep ae menter” (MNJ: 819-820). Hal ini menunjukkan MNJ mengetahui kelemahan dirinya, namun tidak ada usaha untuk mengubahnya

5.1.2. Komunikasi nilai ke-Kristenan

Penelitian ini difokuskan untuk mempelajari tentang proses terbentuknya komitmen afektif yang mana identifikasi terhadap nilai organisasi menjadi salah satu aspek penting yang membedakan dengan tipe komitmen yang lain (*normative* dan *continuance*). Karena itu, penanaman nilai ke-Kristenan baik di dalam maupun di luar gereja merupakan hal yang cukup penting untuk dibahas dalam penelitian ini. Awalnya, peneliti tidak memasukkan hal ini ke dalam alur pikir penelitian namun setelah melakukan wawancara pertama dengan informan NWS diketahui bahwa salah satu hal yang mendorong individu untuk mengambil peranan dalam pelayanan adalah rasa syukur atas apa yang telah diberikan Tuhan dalam hidup seseorang. (NWS: 183-185; 236-238). Dengan adanya penanaman

nilai tersebut, identifikasi terhadap nilai organisasi-dalam hal ini organisasi kristen, dapat memungkinkan terjadi. Hal ini didukung oleh pendapat Myers (1995, *How to develop strong commitment to the church*). Menurutnya, komitmen terhadap gereja dan terhadap Kristus dapat dibentuk melalui pengajaran, praktek disiplin perilaku dan pelayanan.

5.1.2.1. Penyampaian

Baik NWS dan MNJ mendapatkan penyampaian nilai ke-Kristenan dari acara-acara ibadah di gereja dan di luar gereja dan juga dari interaksi dengan teman-teman yang juga beragama kristen baik yang juga merupakan anggota gereja GKI Ngagel ataupun interaksi dengan teman-teman sesama agama kristen di tempat lain, sekolah atau tempat kerja misalnya. MNJ juga menerima nilai-nilai ke-Kristenan dari kegiatan kelas di dalam gereja dan juga dari keluarga. Sedangkan NWS mempelajari nilai ke-Kristenan yang tampak dari cara koordinator dan pengurus harian komisi pemuda mengatasi masalah di dalam organisasi.

Hal yang dialami kedua informan sesuai dengan pendapat Myers (1995, *How to develop strong commitment to the church*) khususnya yang menyatakan bahwa komitmen dibentuk melalui pengajaran dan pelayanan. Dalam usaha mengembangkan dan mengkomunikasikan nilai-nilai ke-Kristenan maka diperlukan langkah untuk kembali ke Alkitab sebagai pegangan dasar nilai ke-Kristenan. Demikian juga dalam aktifitas pelayanan menurut Myers merupakan sebuah “*spiritual aerobics--the kinds of activities that develop commitment and spiritual fitness*” (Myer, 1995, *How to develop strong commitment to the church*,

commitment is developed through biblical service, para. 2), melalui interaksi yang terjadi dalam kegiatan pelayanan bersama, nilai-nilai ke-Kristenan dapat disampaikan pada masing-masing pengurus.

5.1.2.2. Penerimaan

Nilai ke-Kristenan yang disampaikan diterima Individu sebagai nilai pribadi dalam hidupnya. Informan NWS dan MNJ sama-sama menerima nilai-nilai ke-Kristenan tersebut dalam kehidupan pribadinya. NWS yang awalnya merasa tidak dapat menerima keadaan keluarganya (NWS: 295-296) setelah bertemu dengan nilai ke-Kristenan maka dapat lebih menerima keadaan keluarganya seperti yang terlihat dari perkataannya *“lebih ke arah penerimaan sama keluarga ya mungkin”* (NWS: 2446). Sedangkan MNJ mengaku awalnya segala sesuatu yang diinginkannya harus dipenuhi yang dapat terlihat dari perkataannya *“pengenku “A” ya harus dituruti “A””* (MNJ: 955) sekarang dapat lebih menerima keadaan setelah mendapat penjelasan firman sebagai nilai ke-Kristenan yang dibawakan pada kelas Program Intensif Theologi untuk Awam. Prasetya (1992: 100) menyatakan dalam kehidupan rohani, seseorang dapat dikatakan memiliki kedewasaan pribadi jika salah satunya memiliki kemampuan untuk menerima kenyataan yaitu: “terbuka untuk mengetahui dan menerima dirinya dan orang lain.” (Prasetya, 1992: 100).

Selain mengarahkan kehidupan individu agar dapat lebih dewasa secara rohani, nilai-nilai ke-Kristenan yang disampaikan juga merupakan pendorong untuk seorang Kristen ikut dalam aktivitas pelayanan. Seperti yang dialami oleh NWS, dirinya terdorong untuk melayani setelah pemahaman dan perasaannya

akan Tuhan terbentuk dalam kegiatan ekstra kurikuler doa yang diadakan disekolahnya. Dalam kasus NWS, walaupun telah melayani sejak sekolah dasar di bidang musik ensemble, baru pada masa sekolah menengah atas NWS menerima nilai ke-Kristenan yang kemudian mendorongnya untuk mengambil komitmen untuk bergabung lebih serius dalam kegiatan pelayanan khususnya di Komisi Pemuda GKI Ngagel.

5.1.3. Komitmen afektif

Komitmen afektif dalam penelitian ini dipandang sebagai sebuah proses menuju terbentuknya komitmen afektif yang utuh dengan adanya keinginan untuk menetap dalam organisasi, bersedia memberikan usaha sesuai dengan tujuan organisasi, serta mengidentifikasi nilai dan tujuan organisasi.

5.1.3.1. Rasa memiliki terhadap organisasi

Baik MNJ dan NWS telah bergabung menjadi jemaat GKI Ngagel dalam jangka waktu yang lama. MNJ telah bergabung dan memulai pelayanan sejak sekitar tahun 1990 dan bergabung dalam kepengurusan komisi pemuda dari tahun 1999 dimana ia menjabat sebagai anggota sie kebaktian remaja, dan pelayanannya berlanjut secara berturut-turut hingga tahun 2007. Sedangkan NWS telah bergabung sejak tahun 1991 dan baru bergabung dalam aktifitas pelayanan pemuda mulai tahun 2005 dan masuk kedalam kepengurusan pemuda sejak tahun 2006 bergabung dalam sie multimedia. Beberapa ahli seperti Luthans (2002: 235); Steers; Shepperd & Matthew, Kuncoro dalam Yuwono (2005: 138-140) menyatakan, individu dengan komitmen afektif akan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Selain keinginan untuk menetap dalam organisasi, rasa memiliki terhadap organisasi juga dinyatakan dengan adanya *attachment* dengan organisasi. Kuncoro dalam Yuwono (2005: 139) menyatakan adanya ikatan emosional, afeksi terhadap organisasi menandakan adanya komitmen afektif. Kedua informan sama-sama menanggapi bahwa GKI Ngagel dan komisi pemuda khususnya merupakan rumah bagi mereka. NWS menyatakan hubungannya dengan Komisi pemuda GKI Ngagel “*kayak (seperti, red) rumah sama aku orange*”; “*wes (sudah, red) jadi milikku gitu ini jadi bagianku*” (NWS: 2997-2998). Sementara itu MNJ menyatakan kondisi di Komisi Pemuda GKI Ngagel “*tenang, nyaman, apalagi ada orang-orang yang bisa bersosialisasi ndek situ to..ada orang seng isa dipercaya juga*” (MNJ: 2405-2406).

Pada awal pelayanan, kedua informan belum menampakkan aspek kesediaan memberikan usaha bagi organisasi dan identifikasi terhadap nilai dan tujuan organisasi, hal ini tampak dalam perkataan MNJ “*cuman lek ada kerinduan dari hati itu ndak, soale ya cuma mbantu gitu to*” (MNJ: 85-86) demikian juga dengan NWS selama masa pelayanan awalnya di ensemble tidak tertarik untuk mengikuti persekutuan di gereja dan tidak terlibat dalam bidang pelayanan lainnya. Namun dengan pelayanan awal tersebut, terlihat jelas bahwa kedua informan telah tinggal dalam organisasi dalam jangka waktu yang lama yaitu dari tahun 1991 hingga tahun 2007.

5.1.3.2. Kesediaan memberikan usaha bagi organisasi

Greenberg & Baron (2000: 184) menyatakan bahwa seorang anggota organisasi yang berkomitmen tinggi menunjukkan kemauan yang besar untuk

berbagi bahkan berkorban bagi organisasi. Secara umum, kedua informan tampak memiliki kemauan untuk berperan dalam organisasi.

MNJ dan NWS sama-sama memperhatikan nasib organisasi. Hal ini dapat dilihat pada alasan altruis kedua informan untuk bergabung dalam bidang pelayanannya masing-masing. Keduanya bergabung karena melihat bahwa pada bidang pelayanan tersebut kekurangan orang sehingga mereka terdorong untuk membantu dengan bergabung kedalamnya. Keduanya juga mau memberikan sumbangsih kepada organisasi diluar tanggungjawab bidang pelayanannya dengan bersedia untuk menjadi *worship leader* (pemimpin pujian), pemandu pujian di kebaktian, dalam kepanitiaan-kepanitiaan berbagai program gereja. Selain itu, NWS juga bergabung dalam persekutuan pembinaan pra remaja.

Kedua informan juga merupakan anggota organisasi yang tidak mudah mengundurkan diri ketika ada masalah atau hambatan dalam pelayanannya. MNJ telah bergabung dalam kepengurusan Komisi Pemuda GKI Ngagel sejak 1999 dan melewati 4 periode kepengurusan berturut-turut seperti yang dinyatakan TRP “*aku liat perjalanan pelayanannya selama ini..ada hambatan juga, dan dia tetap bertahan khan...*” (MNJ: 3394-3397). NWS juga memperlihatkan konsistensinya dengan tetap bertahan pada organisasi walaupun dia merasa bahwa majelis tidak dapat terlalu mendukung ide-idenya untuk berkreasi (NWS: 1260, 1277-1278). Konsistensi kedua informan dalam menjalankan pelayanannya ini sesuai dengan pendapat Greenberg & Baron (2000: 184) bahwa anggota organisasi yang berkomitmen tinggi tidak akan mudah untuk mundur atau absen dari tugas pelayanannya. Walaupun demikian, konsistensi yang terbentuk masih belum

stabil, hal ini dapat dipahami karena kedua informan masih dalam usia dewasa muda yang mulai mengambil komitmen namun masih dalam taraf yang dinamis dan mudah berubah (Hurlock: 1980: 207).

Sebagai pengurus, tugas kedua informan secara umum adalah untuk melayani kebutuhan jemaat. Karena itu, perhatian terhadap jemaat merupakan salah satu hal yang tidak dapat dibadaikan dalam melaksanakan tugas pelayanan. Misalnya, NWS yang juga merupakan seorang pembimbing pra remaja maka memperhatikan remaja bimbingannya merupakan hal yang sangat diperlukan. Demikian juga MNJ yang merupakan anggota sie kebaktian diharapkan dapat menyambut jemaat yang datang pada kebaktian pemuda serta memperhatikan keinginan jemaat. Dari hasil wawancara terlihat bahwa kedua informan memiliki perhatian terhadap para jemaat seperti yang dikatakan TRP mengenai NWS “ *dia juga sangat perhatian sama teman-teman PIC (Peace In Christ- persekutuan pra remaja)*” (NWS: 4000), sedangkan MNJ menurut TRP juga termasuk orang yang “*cukup perhatian sama oranglain*” (MNJ: 3434-3435).

Dari hasil wawancara, NWS terlihat memiliki persepsi terhadap peranan pribadinya bagi organisasi, yaitu untuk menarik para remaja yang belum tergabung dalam kegiatan persekutuan dan dalam pelayanan. Sementara itu, MNJ tidak menampakkan hal yang sama.

NWS terdorong memberikan ide-ide demi kemajuan organisasi (NWS: 3226-3227). Walaupun ide-ide tersebut belum terwujud, namun telah memperlihatkan keinginannya untuk ikut berpikir dalam memajukan organisasi.

5.1.3.3. Identifikasi nilai dan tujuan organisasi

Identifikasi menurut Soekanto (2003: 63) merupakan keinginan dalam diri seseorang untuk menjadi sama dengan pihak lain. Dalam penelitian ini identifikasi terhadap nilai organisasi dipahami sebagai keinginan seorang pengurus untuk memiliki nilai yang sama sesuai dengan nilai ke-Kristenan sebagai nilai gereja dan juga nilai yang berlaku dalam kepengurusan Komisi Pemuda GKI Ngagel.

Berdasarkan wawancara dengan TRP dapat diketahui bahwa nilai-nilai yang dianut komisi pemuda GKI Ngagel adalah: 1) Dasar pelayanan, yaitu sebagai wujud syukur atas karya penyelamatan Tuhan, 2) Konsistensi, 3) Tanggung jawab, dan 4) Integritas.

Hasil penelitian Susilo (2006: 21) menyatakan bahwa kegiatan pelayanan merupakan sebuah bentuk ungkapan perilaku atas pemahaman dan perasaan seseorang terhadap Tuhan. TRP secara lebih spesifik menyatakan bahwa alasan yang mendasari pelayanan adalah sebagai *“wujud syukur karena Tuhan telah menyelamatkan dia”* (MNJ: 3236-3237). Hal yang sama juga ditampakkan kedua informan dengan menyatakan bahwa alasan untuk melayani adalah untuk mensyukuri atas apa yang Tuhan telah berikan dalam hidupnya. Namun, pengungkapan pemahaman dan perasaan kepada Tuhan ini tidak dapat dipandang dari segi hubungan transendental saja tanpa melihat kebutuhan-kebutuhan dasar individu. Sebagaimana hasil penelitian Soesilo (2006: 21) juga menyatakan *“keikutsertaan subjek dalam kelompok pelayanan musik, merupakan cara subjek memenuhi kebutuhan untuk diterima dalam kelompok yang merupakan salah satu kebutuhan dari seorang remaja”*. Dengan demikian terlihat bahwa walaupun pelayanan dilakukan atas dasar pengungkapan rasa syukur pada Tuhan, namun

tidak dapat melepaskan kebutuhan-kebutuhan dasar tersebut. Seorang pengurus dengan kebutuhan *relatedness* yang tinggi juga akan mencari hubungan interpersonal dalam pelayanannya, sedangkan pengurus dengan kebutuhan *growth* yang dominan, maka akan mengutamakan pertumbuhan potensi dirinya. Hal ini terlihat dalam perkataan MNJ yang secara tidak langsung menyatakan bahwa dirinya suka untuk melayani sebagai pemimpin pujian karena membutuhkan pengakuan dari orang lain (MNJ: 752-753). Demikian juga dengan NWS yang pada masa awal pelayanannya di ensembel, NWS bergabung dengan bidang pelayanan musik ensembel karena dapat memenuhi minatnya untuk belajar musik. (NWS: 117).

Nilai kedua adalah konsistensi, pengurus diharapkan memiliki konsistensi dalam melaksanakan tugasnya, dalam arti walau menghadapi kesulitan pengurus “*tidak akan mudah mutung*” (MNJ: 3303), Luthan menyebutnya sebagai *employee withdrawal*. NWS tampak mengidentifikasi nilai ini dari perkataannya: “*setia..ya ambek (dengan, red) Tuhane ya ambek organisasine...seng pasti maksude lek misale ada masalah ambek sesama pengurus gitu, terus kecewa mengundurkan diri kayak gitu. Jadi maksude bukan karena hal-hal kecil terus dia gampang...gampang melepaskan gitu lho* “ (NWS: 3150-3155). MNJ tidak menyebutkan nilai konsistensi selama wawancara. Namun terlihat bahwa selama ini MNJ telah secara konsisten menjadi pengurus di komisi pemuda GKI Ngagel. Hal ini didukung pendapat TRP yang menyatakan bahwa “*walaupun ada hambatan, MNJ tetap bertahan*” (MNJ: 3394-3397).

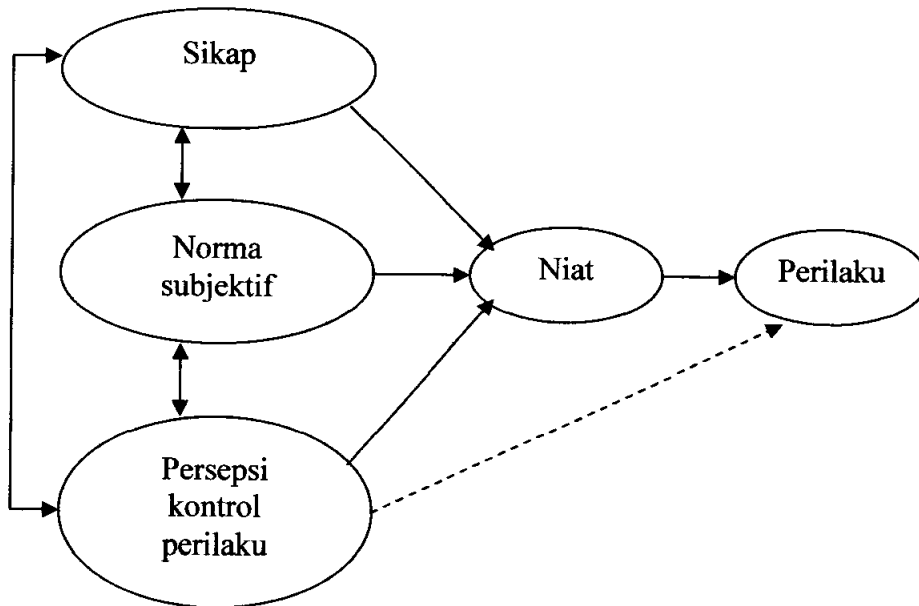
TRP juga menyatakan seorang pengurus idealnya memiliki kinerja yang baik. Namun, hasil kerja yang dimaksud disesuaikan dengan kemampuan masing-masing personal seperti yang dikatakan TRP *“aku mengukur hasil kerjanya dibandingkan kemampuan dia”* (MNJ: 3394-3397). Dengan demikian, dapat dilihat bahwa yang diharapkan dari seorang pengurus adalah mempunyai tanggungjawab untuk melaksanakan tugas pelayanannya sesuai dengan apa yang direncanakan pada awal periode kepengurusan dan juga sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. NWS tampak mengidentifikasi nilai ini dengan pernyataannya *“punya program kayak gini, ya dijalakno (punya program seperti ini, maka program tersebut semestinya dijalankan, red)”* (NWS: 3165-3166). MNJ juga menggambarkan idealnya seorang pengurus benar-benar melakukan tugasnya (MNJ: 1950-1951). Berdasarkan informasi dari TRP, kedua informan dipandang bertanggungjawab atas tugas yang diembannya (MNJ: 3378-3379); (NWS: 3933-3934).

Nilai berikutnya adalah integritas. Yang dimaksud dengan integritas ialah seorang pengurus dapat meneladan kehidupan Kristus dalam kehidupan mereka di gereja dan di kehidupan sehari-hari. Sejalan dengan nilai yang berlaku di Komisi Pemuda GKI Ngagel, Soesilo (2006: 27) menyatakan bahwa dari ketiga aspek religiositas: 1) kognitif, 2) afektif, dan 3) konatif; yang terpenting ialah aspek konatif karena merupakan *“pengungkapan dari pemahaman dan perasaan individu terhadap Tuhan melalui perilaku nyata”*. MNJ memiliki nilai yang sama dengan organisasinya dengan mengungkapkan seorang pengurus seharusnya dapat menjadi teladan (MNJ: 1946). Demikian juga NWS telah mengidentifikasi nilai

ini dengan pernyataannya “*integritas itu perlu lek (kalo, red) menurut aku*” (NWS: 3162). Identifikasi terhadap nilai integritas ini juga terlihat dari NWS seperti dalam pandangan negatifnya terhadap asisten tutorial di kampus NWS yang menurutnya perkataannya sewaktu di kelas tutorial ternyata tidak sesuai dengan kesehariannya (NWS: 3064-3065).

Dengan diterimanya sebuah nilai ke-Kristenan dalam hidup seseorang belum tentu nilai tersebut benar-benar muncul dalam perilakunya. Contohnya pada NWS, walaupun telah menerima nilai-nilai ke-Kristenan, ada kalanya masih suka melawan dan membentak saudaranya sendiri (NWS: 2467-2469). Hal yang serupa juga dialami MNJ, walaupun memeluk agama Kristen dari sejak kecil, dalam perkataannya, MNJ “*merasa aku sudah murtad sama Tuhan gitu lho*” (MNJ: 693-694); MNJ juga menyatakan bahwa hal yang kurang bisa memuliakan Tuhan tetap saja dilakukan (MNJ: 1941-1942). Hal ini merupakan gambaran dari tidak konsistennya antara sikap dan perilaku.

Teori perilaku terencana menyatakan bahwa hubungan antara sikap dan perilaku bukan merupakan hubungan langsung. Namun merupakan proses pengambilan keputusan yang mempertimbangkan secara rasional faktor sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku. Sedangkan hubungan antara sikap dan perilaku menurut teori perilaku terencana dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 5.1.1. Bagan teori perilaku terencana (Feldman, 1998: 355)

NWS dan MNJ tampak memiliki sikap yang positif terhadap nilai-nilai ke-Kristenan seperti yang telah dijelaskan sebelumnya MNJ dan NWS memiliki nilai integritas atau keinginan untuk menjalankan nilai-nilai ke-Kristenan dalam kehidupan sehari-hari. NWS juga mempunyai norma subjektif terutama dari keluarganya, sesuai dengan pernyataan NWS *“aku disindir kamu jadi anu ndek gereja, sifatmu kayak gini...”* (NWS: 1107-1108). NWS juga tampak memiliki niatan untuk melakukan secara nyata nilai-nilai ke-Kristenan yang telah diterimanya seperti terlihat pada pernyataannya *“...cenderunge wes isa nahan”* (NWS: 2469). Pada kasus NWS, sikap terhadap nilai tersebut terkadang tidak menjadi perilaku nyata karena situasi pada keluarga yang bagi NWS terlalu menekannya. Misalnya kakaknya yang mengeluarkan kata-kata yang sensitif bagi NWS dan menyinggung perasaan NWS (NWS: 4409-4411). Hal ini sesuai dengan

yang dinyatakan Feldman (1998: 354) bahwa beberapa situasi dapat menghambat perilaku yang merupakan ungkapan dari sikap yang dimilikinya.

Sedangkan dalam kasus MNJ, terlihat bahwa niat perilaku yang dimilikinya tergolong lemah hal ini terlihat dari perkataannya “*seng mestine itu kurang bisa memuliakan Tuhan itu tetep tak lakukno..soale ya pada dasare aku orange ndablek se...*” (MNJ: 1941-1943); “*Ya dari komitmene itu tadi lo, kamu bilang pengen mbalek, pengen jadi orang seng bener apa ngga gitu lho. Kamu bilang rasae cuma asal nyeplos tok gitu lho*” (MNJ: 4027-4030).

MNJ dan NWS juga terlihat memiliki tujuan-tujuan pribadi yang sesuai dengan visi organisasi. Hal ini terlihat dari NWS yang ingin untuk menarik orang-orang baru ke dalam acara-acara persekutuan dan pelayanan (NWS: 1917-1918). MNJ juga memperlihatkan keinginannya agar peserta acara persekutuan dapat lebih antusias dalam mengikuti acara (MNJ: 318-319).

Dalam pengamatan peneliti, Komisi Pemuda GKI Ngagel akhir-akhir ini sedang melakukan banyak perubahan pada musik-musik yang digunakan dalam acara-acara ibadah dan juga memberi identitas Komisi Pemuda GKI Ngagel “*Ngagel Youth Community*” yang menekankan kebersamaan dalam anggota Komisi Pemuda GKI Ngagel. MNJ menilai positif tren organisasi tersebut (MNJ: 2022; 2056-2060), demikian juga NWS merespon positif kebersamaan yang ingin terbentuk dalam Komisi Pemuda GKI Ngagel. Namun secara kritis, NWS menilai bahwa kebersamaan tersebut belum sepenuhnya terbentuk sehingga identitas NYC tersebut baginya hanya di kulit permukaan belaka (NWS: 3325). Greenberg (2000: 186) menyatakan bahwa minat yang sama antara organisasi dan

anggotanya akan mendukung terbentuknya komitmen. Dari uraian diatas, terlihat bahwa MNJ dan NWS memiliki minat yang sama dengan arah organisasi , namun NWS dapat memberikan penilaian yang lebih kritis.

5.1.4. Keterlibatan pelayanan

5.1.4.1. Pelaksanaan

Keterlibatan atau *involvement* didefinisikan Wood, dkk. (1994: 146) sebagai suatu kemauan seseorang untuk bekerja dengan keras dan memberikan usaha lebih untuk melakukan pekerjaannya. Keterlibatan pelayanan disini, difokuskan untuk menggambarkan keterlibatan informan dalam bidang pelayanan masing-masing.

MNJ dan NWS sama-sama melaksanakan tugas yang dibebankan. MNJ terlibat aktif dalam rapat-rapat yang dilakukan dalam bidang pelayanannya (MNJ: 2989-2990), dan juga melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya seperti menjadi koordinator pelayan bulanan pada kebaktian pemuda (MNJ: 492).

Usaha lebih dari kedua informan tampak dari inisiatif mereka untuk memberikan usulan atau melakukan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja bidang pelayanannya. Misalnya NWS yang berinisiatif untuk serta-merta menuliskan nama pencipta dan tahun pembuatan lagu dalam *slide power point* lagu-lagu yang digunakan dalam acara-acara ibadah (NWS: 894-897). NWS juga secara aktif memikirkan cara kerja yang lebih efisien untuk bidang pelayanannya (NWS: 862-868). Dari hasil wawancara diketahui bahwa PCG, koordinator NWS ternyata tidak membagi tugas secara khusus, namun NWS tetap berusaha membantu melaksanakan tugas bidang pelayanannya (NWS: 3484-3487). MNJ

juga berinisiatif untuk ikut memberikan usulan untuk bidang pelayanannya. MNJ juga berinisiatif untuk mengingatkan GSL, koordinator MNJ tentang jadwal rapat (MNJ: 2789-2790).

5.1.4.2. Usaha mengatasi halangan

Dalam melakukan tugas pelayanan, NWS memiliki keinginan untuk dapat memperbaiki kekurangan dari pelayanannya karena itu, dia menerima usulan orang lain dan berusaha untuk dapat memperbaiki pelayanannya. (NWS: 1349-1358). Sedangkan MNJ, tidak memiliki keinginan yang begitu besar untuk memperbaiki pelayanannya. Walaupun MNJ sadar akan kelamahanannya edengan mengatakan *“kelemahanku kan kadang senengane mepet-mepet”* (MNJ: 796) namun kritik dari beberapa teman yang mengatakan bahwa dia suka terlambat ditanggapi dengan pernyataan yang tidak peduli, *“tapi ya inilah aku.. Aku kan orange cuek to”* (MNJ: 810).

Menghadapi birokrasi gereja yang rumit dan berbelit, MNJ memiki pendapat bahwa bahwa belum ada cara yang lebih baik dan hal itu merupakan cara yang diperlukan untuk pembelajaran dalam organisasi (MNJ: 1853-1855), sehingga bagi MNJ, prosedur itu tidak mempengaruhi pelayanannya. Sedangkan NWS memandangnya sebagai prosedur yang tidak diperlukan dan dapat dibuat prosedur yang lebih ringkas. Rumitnya prosedur dan kebijakan gereja membuat NWS malas untuk berkreasi walaupun tidak keluar dari kepengurusan (NWS: 1198-1200).

MNJ menghentikan usahanya untuk mencari personel yang bersedia untuk memimpin pujian untuk kebaktian pemuda setelah mencoba beberapa kali dan ditolak oleh beberapa orang yang diminta kesediaannya. (MNJ: 576-577)

Dalam menghadapi rekan kerja yang kurang dapat diandalkan, MNJ sempat merasa tidak maksimal dan akhirnya mengurangi usahanya (MNJ: 1284-1287). Sementara itu, NWS mengaku dalam menghadapi rekan kerjanya yang tidak niat, hal itu tidak mempengaruhi dirinya (NWS: 2102-2103). Menanggapi teman-teman sepelayanan yang suka terlambat, NWS sempat terpengaruh untuk datang terlambat, namun NWS merasa tidak nyaman untuk datang terlambat dan dia tetap datang tepat waktu (NWS: 1179-1183).

Baik MNJ dan NWS merasa perlu untuk meluangkan lebih banyak waktu bersama keluarga karena itu, MNJ memilih bidang pelayanan yang tidak memerlukan alokasi waktu yang cukup banyak (MNJ: 931), NWS juga membatasi alokasi waktunya untuk pelayanan di gereja untuk keperluan keluarganya (NWS: 514-516).

MNJ yang telah bekerja juga harus mengurangi alokasi waktunya untuk pelayanan di gereja sehingga seimbang antara pelayanan, pekerjaan, keluarga dan waktu untuk dirinya sendiri (MNJ: 1505-1506). Sedangkan NWS yang masih berkuliah tidak merasa bahwa jadwal studinya mengganggu keaktifannya dalam pelayanan karena cukup dapat mempertahankan nilai akademis di kampusnya. (NWS: 4448-4452).

5.1.5. Halangan eksternal

5.1.5.1. Keluarga

Kedua informan kurang mendapat dukungan keluarga untuk aktif dalam pelayanan. (lihat tabel 4.3.5. Kategorisasi Halangan Eksternal). Namun keluarga NWS relatif lebih menghalangi daripada keluarga MNJ (lihat tabel 4.2.1.5.3 Halangan Eksternal). Karena keluarga yang kurang mendukung maka NWS berusaha untuk mengurangi alokasi waktunya untuk kegereja. Tidak demikian dengan MNJ, yang mengalokasikan waktu untuk keluarga karena keinginannya sendiri tanpa ada tekanan dari keluarganya sendiri.

5.1.5.2. Kondisi organisasi

Baik MNJ dan NWS menyatakan adanya halangan dari kondisi organisasi dari segi keuangan. NWS menyatakan bahwa keuangan yang diberikan kepada bidang pelayannya tidak menunjang program yang direncanakan, sedangkan MNJ mengeluhkan seringnya keterlambatan anggaran.

Kedua informan juga menyatakan adanya halangan dari rekan sepelayanan. NWS mengeluhkan disiplin waktu rekan sepelayannya. Sedangkan MNJ mengeluhkan rekan sepelayanan yang kurang aktif untuk memberikan ide-ide. Keduanya awalnya merasa terganggu dengan sikap kerja rekan sepelayannya namun hal itu tidak sampai mempengaruhi pelayanan pribadinya secara berkepanjangan. (lihat tabel 4.2.1.6 dan tabel 4.2.2.6 Halangan Eksternal)

MNJ mengeluhkan keterbatasan SDM dalam komisi pemuda yang menyebabkan rencana dari sie kebaktian pemuda tidak terlaksana.

5.1.5.3. Aktivitas lain di luar gereja

MNJ yang sudah bekerja harus mengurangi alokasi waktunya yang disediakan untuk pelayanan di gereja. Sementara itu, NWS yang masih berkuliah tidak mengalami hambatan dalam menyediakan waktu untuk kegiatan lain di luar gereja. Pada awalnya peneliti tidak memasukkan alokasi waktu untuk kegiatan selain kegiatan gereja ini. Namun faktor halangan ini ditemukan pada MNJ pada saat wawancara pertama. Di awal penelitian, peneliti tidak memperhitungkan adanya halangan eksternal berupa aktivitas lain di luar gereja, namun hal ini dialami secara nyata oleh MNJ, maka salah satu halangan eksternal ini perlu dibahas mengkaji proses terbentuknya komitmen afektif.

5.1.6. Halangan internal

Dalam *Job performance motivation system* yang diajukan Kreitner & Kinicky (1995: 152) halangan internal tidak dimasukkan menjadi suatu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, karena dalam organisasi bisnis sebelum seorang anggota memasuki organisasi atau menjadi karyawan sebuah organisasi harus melewati proses rekrutmen dan seleksi, yang mana dipilih berdasarkan kompetensi yang diperlukan dalam melaksanakan suatu tugas. Tidak demikian dengan organisasi sosial religius, gereja, keanggotaan tidak dibatasi dengan kompetensi dalam melaksanakan suatu tugas, hal ini menyebabkan walaupun seorang pengurus sudah memasuki kepengurusan besar kemungkinannya terhalang oleh kompetensi dan kondisi pribadinya dalam melakukan suatu tugas pelayanan.

Faktor halangan internal pada awal penelitian tidak dimasukkan ke dalam pembahasan, namun dari diskusi dengan pendeta dan melihat kembali pada data hasil wawancara, ternyata faktor internal individu dapat menjadi penghalang kinerja seorang pengurus.

5.1.6.1. Pengetahuan

NWS tidak menguasai program komputer yang berkaitan dengan grafis sehingga menghalanginya untuk dapat membuat publikasi kegiatan gereja. Sedangkan MNJ tidak mengalami halangan ini karena aktif dalam bidang pelayanan yang tidak terlalu memerlukan ketrampilan khusus dan latar belakang MNJ sendiri yang membuatnya menguasai program-program komputer yang berkaitan dengan grafis

5.1.6.2. Ketrampilan

Informan NWS memiliki keterbatas ketrampilan dalam bidang program komputer grafis yang menghalanginya untuk dapat ikut membuat publikasi kegiatan gereja. Sedangkan MNJ memiliki keterbatas ketrampilan dalam mengatasi permasalahan pribadinya sehingga permasalahan tersebut menekannya dan membuatnya merasa jauh dari Tuhan (MNJ: 688-689, 693-694) sehingga MNJ merasa tidak layak untuk melayani

5.1.6.3. Kemampuan

NWS tidak mengalami hambatan dalam hal kemampuan / *ability*. Sedangkan MNJ mengakui keterbatasan kapasitas dirinya, seperti terlihat dari perkataannya: “aku pertumbuhane agak lambat memang, dari cara penerimane pun agak lambat”

(MNJ: 3546-3547) hal ini menghalangi proses belajarnya untuk meningkatkan kerja pelayanannya.

5.1.6.4. Orientasi

Dari hasil wawancara dengan PCG diketahui bahwa NWS memiliki sikap kerja yang terlalu menginginkan hasil yang sempurna, hal ini menurut PCG membuatnya menyelesaikan tugas dengan waktu yang melebihi batas waktu pengerjaan. Sedangkan MNJ memiliki sikap kerja yang sering terlambat, sebagaimana dinyatakan dirinya sendiri dan oleh TRP.

NWS dan MNJ sama-sama memiliki temperamen yang kurang stabil, hal ini terkait dengan usianya mereka yang dalam tahap dewasa awal.

Temperamen MNJ yang dominan dan menghalangi nya untuk meningkatkan kinerja pelayanannya adalah kemauannya untuk berubah. Seringkali dia mendapatkan kritik dari teman-teman sepelayanan bahwa dia sering terlambat namun MNJ menanggapi dengan, “*ya isin (malu), tapi ya...ya inilah aku. Aku kan orange cuek to*” (MNJ: 814-815). Respon tersebut menggambarkan kesadarannya akan kelemahannya namun tidak ada usaha untuk memperbaikinya.

5.1.7. Kinerja pelayanan

Dalam periode kepengurusan 2006, sie multimedia, bidang pelayanan di mana NWS melayani memiliki tujuan untuk mempublikasikan masing-masing sie dalam komisi pemuda GKI Ngagel dan mencari personel baru untuk dapat diikutsertakan dalam pelayanan sebagai operator *slide LCD*. Sedangkan untuk periode 2007, sie multimedia menjadwalkan pelatihan yang sama dan

memfokuskan pada penerbitan Caraka, buletin bulanan Komisi Pemuda GKI Ngagel.

Untuk meraih tujuan itu, PCG menugaskan NWS untuk ikut menjadi operator *slide LCD*, dan membuat koleksi slide power point lagu yang jarang di gunakan dalam acara ibadah, serta mencari gambar-gambar yang dapat digunakan sebagai *background slide power point*. Tugas yang dibebankan PCG pada NWS telah dilaksanakannya. (lihat tabel 4.2.1.7. Kinerja Pelayanan: Pelaksanaan) Selain tugas yang dibebankan, NWS membantu mengumpulkan bahan untuk Caraka, mengusulkan dan membantu PCG untuk menyusun jadwal operator *slide LCD* mingguan, NWS juga mengusulkan dan membuat sebagian slide lagu dengan mencantumkan nama pengarang dan tahun pembuatan lagu. (lihat tabel 4.2.1.4 Keterlibatan pelayanan: Pelaksanaan tugas). Dari perbandingan antara tugas yang dibebankan pada NWS dan pelaksanaannya serta pelaksanaan tugasnya diluar yang dibebankan pada NWS, dapat dikatakan bahwa NWS memiliki kinerja yang baik.

Sedangkan sie kebaktian, pada periode kepengurusan 2006-2007 ini ingin merubah nuansa kebaktian pemuda yang formal sama seperti kebaktian umum, menjadi bernuansa khas pemuda. Hal ini dilaksanakan dengan cara merubah lagu dan variasi alat musik, menggunakan pemimpin pujian dalam acara kebaktian-biasanya kebaktian dipimpin oleh pendeta langsung dengan pola liturgi yang paten, serta sesekali mengadakan acara kebaktian spesial dengan ramah tamah.

Setiap bulannya, salah seorang dari sie kebaktian menjadi koordinator bulanan yang mengkoordinir para pelayan di kebaktian pemuda di setiap hari

minggu pada bulan tersebut. Sie kebaktian terutama sekretaris, membagi jadwal pelayan pada kebaktian pemuda pada setiap sie yang terdapat pada Komisi Pemuda GKI Ngagel. Pembagian tugas untuk acara insidentil seperti ramah-tamah dilakukan oleh GSL pada rapat yang diadakan. MNJ dibebani tugas untuk menjadi koordinator bulanan. Dan menurut MNJ, dia telah melaksanakan tugasnya tersebut seperti yang dikatakan “*misale bulan ini, kan aku seng koordinator, rata-rata seng dateng ya aku*” (MNJ: 492), sedangkan GSL memberi komentar atas pelayanan MNJ, “*MNJ orangnya cukup berkomitmen, cukup bertanggungjawab*” (MNJ: 2973-2974).

Kedua informan memiliki kinerja yang baik, sesuai dengan yang dikatakan TRP tentang mereka berdua, “*motivasi ok, komitmen ok, kinerja ok*” (NWS: 3934). Tujuan per bidang pelayanan yang tidak tercapai, tidak disebabkan kerja NWS dan MNJ yang tidak baik, namun lebih ke halangan eksternal yang membatasi, seperti pelatihan multimedia yang pesertanya tidak konsisten dalam mengikuti rangkaian pelatihan, atau keterbatasan SDM yang membuat sie kebaktian tidak dapat menggunakan pemimpin pujian dalam kebaktian pemuda.

5.1.8. Umpan balik

5.1.8.1. Rekan kerja

Dari hasil wawancara terlihat bahwa NWS mendapat kritik, penghargaan, serta dorongan dari rekan-rekan sepelayanannya. Demikian juga MNJ mendapat kritik, penghargaan, dan dorongan dari rekan-rekan sepelayanan

5.1.8.2. Koordinator/*supervisor*

NWS menerima penghargaan dari koordinator/*supervisor*-nya bahwa dia melayani dengan setia di ensemble dan cukup kreatif dalam membuat *slide power point*. Dari hasil wawancara, NWS tidak banyak menerima masukan dari PCG namun mendapat masukan dan dorongan dari pendeta. Sebaliknya yang dialami oleh MNJ, GSL tidak banyak memberikan penghargaan terhadap kerja MNJ. Namun dari pengalaman pelayanannya di kepengurusan periode sebelumnya (2002-2003) pada saat dia menjabat sebagai koordinator sie persekutuan remaja, MNJ mendapat masukan dari ketua komisi pemuda untuk meningkatkan kualitas pelayanannya. MNJ juga mendapat kritik dari pendeta atas sikap kerjanya tidak disiplin.

5.1.8.3. Orang yang dilayani

Dari jemaat yang dilayani, NWS penghargaan khususnya saat NWS membina persekutuan pra remaja. Sedangkan MNJ mendapat penghargaan dari jemaat yang juga teman dekatnya atas pelayanannya sebagai pemimpin pujian.

5.1.8.4. Pengaruh umpan balik

Umpan balik, baik itu berupa kritik, saran, dorongan, dan penghargaan berperan cukup penting dari pelayanan pribadi masing-masing NWS dan MNJ.

NWS mengungkapkan bahwa dia merasa diperhatikan dan dihargai dengan adanya umpan balik tersebut seperti yang terlihat dari perkataannya “*ternyata aku cukup berarti gitu kan*”. Umpan balik tersebut juga menambah kepercayaan dirinya untuk berkarya dan berusaha untuk memperbaiki kekurangan dirinya (lihat tabel 4.2.1.8. Umpan balik). Demikian juga dengan MNJ, merasa dihargai dengan adanya umpan balik terutama yang berupa penghargaan, MNJ juga merasa terpacu ketika mendapat pujian dari temannya. Namun, MNJ kurang dapat merespon positif kritik yang diberikan kepadanya, kritik tersebut tidak mendorongnya untuk memperbaiki kekurangan dalam dirinya. (Lihat tabel. 4.2.8 Umpan balik: pengaruh umpan balik)

5.1.9. Kepuasan melayani

5.1.9.1. Rekan sepelayanan

MNJ dan NWS sama-sama berpendapat bahwa beberapa rekan sepelayanan memiliki niat dalam melakukan pelayanannya sehingga dapat saling mendukung. Walau demikian, keduanya juga mengeluhkan kerja rekan sepelayanannya. NWS mengeluhkan beberapa rekan sepelayanan yang kurang niat dalam melayani, MNJ juga mengeluhkan tanggungjawab rekan sepelayanan selain dari sie kebaktian yang sering mengganti jadwal dan membuat koordinator bulanan kebingungan dalam mencari orang untuk melayani di kebaktian pemuda.

MNJ juga mengeluhkan komunikasi antar rekan sepelayanan yang kurang *intense* dan rekan sepelayanannya sering tidak datang kebaktian pemuda ketika tidak sedang bertugas sehingga kurang kompak dan kurang memahami kebutuhan sie kebaktian.

Menghadapi rekan sepelayanan yang menurutnya kurang niat dalam menjalankan tugas, NWS menganggapnya sebagai hal yang biasa dan tidak mempengaruhi pelayanannya secara pribadi (NWS: 2171-2172). Berbeda dengan yang dialami MNJ, rekan sepelayanan yang dipandangnya kurang kompak membuatnya merasa “*ndak isa maksimal gitu, jadi aku males-malesan*” (MNJ: 1286-1287).

MNJ dan NWS sama-sama merasakan keuntungan yang didapat dari interaksi dengan rekan kerja. Sesuai dengan kebutuhan individual masing-masing (lihat penjelasan sebelumnya di 5.1.1. kebutuhan individual), NWS yang memiliki kebutuhan individual lebih dominan untuk pertumbuhan, berpendapat keuntungan yang bisa didapat adalah memperbaiki dirinya sendiri. Sedangkan MNJ yang memiliki kebutuhan hubungan interpersonal yang dominan, berpendapat keuntungan yang didapat dalam pelayanan adalah interaksi sosialnya (MNJ: 2253).

5.1.9.2. Pertumbuhan spiritual

Pengertian spiritual pada penelitian ini perlu dibatasi, Heuken (2002: 212) mengemukakan bahwa dalam kehidupan sehari-hari yang berhadapan dengan berbagai situasi, “orang Kristen mau-tak-mau harus mengatur kehidupan, pekerjaan dan hidup sosial mereka terbimbing oleh iman”. Susilo (2006: 27) menekankan pentingnya aspek konatif yang merupakan ungkapan perilaku dari pemahaman dan perasaan seseorang akan Tuhan. Dari dua pendapat diatas, spiritualitas dapat dipahami sebagai sikap dan perilaku individu dalam

menghadapi kehidupan sehari-hari sesuai dengan pemahaman dan perasaannya akan Tuhan.

Kedua informan merasa cukup puas dengan adanya perubahan cara pandang dan perubahan perilaku yang dialaminya. NWS dapat lebih menerima keadaan keluarganya sedangkan MNJ yang cenderung menuntut keinginannya harus dipenuhi juga dapat lebih menerima keadaan ketika keinginannya tidak dipenuhi. Dari segi perubahan perilaku, MNJ mengaku dapat menahan keinginannya sendiri dan melakukan yang sesuai dengan apa yang diajarkan agama, seperti yang terseirat dalam perkataannya, *“nah seng akhir-akhir ini, mulai isa ada lebih..kedagingane itu mulai berkurang”* (MNJ: 1373-1374). NWS yang sering bertengkar dengan saudaranya mengaku cenderung untuk dapat lebih menahan amarahnya (NWS: 2467-2469).

Pengalaman NWS yang merasa lebih dapat menerima keadaan keluarganya dan memperbaiki hubungan dengan keluarganya sesuai dengan pengamatan Hybels bahwa para pelayan yang memenuhi panggilan Tuhan akan mengalami perubahan dalam hidupnya, salah satunya adalah memperbaiki hubungan. (Hybels 2004: 53-54).

NWS secara umum merasa puas dengan perubahan yang didapat dalam hidupnya, sedangkan MNJ merasa kurang puas karena merasa bahwa pertumbuhannya lambat dan belum mendapatkan perubahan yang berarti dari pelayanannya. (MNJ: 3561-3562).

5.1.9.3. Kesesuaian kondisi diri dengan posisi pelayanan

Greenberg & Baron (2000: 180) berpendapat jika seseorang ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan minatnya maka hal itu dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. Luthans (2001: 234) menyetujui hal tersebut dan menambahkan bahwa faktor ketrampilan individu yang sesuai dengan posisinya juga perlu dipertimbangkan agar dapat meningkatkan kepuasan kerjanya.

MNJ dan NWS sama-sama puas dengan posisi pelayanan masing-masing karena pada posisi tersebut mereka memiliki kesempatan untuk berperan yang lebih luas dengan menyampaikan ide mereka (NWS: 1816, 1894; MNJ: 833-834) serta ikut serta berpikir dan berkreasi dalam bidang pelayanannya (MNJ: 850; NWS: 1894) hal ini sesuai dengan pendapat Luthans (2001: 234) bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja suatu pekerjaan perlu didesain agar lebih menarik dan tidak membosankan.

NWS berpendapat dalam bidang pelayanan yang diikutinya (sie kebaktian dan persekutuan pra-remaja) dia mendapat kesempatan untuk belajar, terutama untuk program *power point* dan belajar untuk mengkomunikasikan pendapatnya. Selain itu, NWS juga memiliki kesempatan untuk berinteraksi dengan para pra-remaja. NWS juga merasakan bahwa pelayanannya di sie multimedia dan persekutuan pra remaja memiliki arti tersendiri. Memaknai pelayanannya dalam membuat *slide power point*, “Orang kadang niat nyanyi ngga’e itu bisa dari *powerpoint’e*” (NWS: 2319-2320). Demikian juga dalam membina persekutuan pra-remaja, NWS merasakan ada kenikmatan tersendiri ketika seorang pra remaja dapat berubah perilakunya. Sesuai dengan pendapat Hybels (2004: 74)

menemukan makna dalam pelayanan cukup penting untuk dapat terus memotivasi seseorang melakukan suatu bidang pelayanan tertentu.

Secara umum, NWS merasa puas dengan bidang pelayanannya, sedangkan MNJ merasa *enjoy* dengan pelayanannya di sie kebaktian pemuda namun belum menemukan makna pelayanannya dan menemukan kepuasan dalam melayani (MNJ: 3572).

5.1.9.4. Koordinator

Baik NWS dan MNJ, secara umum kurang puas dengan koordinatornya. Walaupun NWS terkesan dengan tanggungjawab PCG yang selalu melaksanakan tugas yang diembannya, namun NWS kurang puas dengan ketrampilan PCG dalam merencanakan keuangan dan pengembangan bidang multimedia kedepannya. NWS juga kurang puas dengan cara kerja PCG yang cenderung menangani pekerjaan sendirian tanpa mengajak anggota sie-nya untuk ikut berpartisipasi. Sedangkan MNJ tidak puas dengan GSL terutama karena MNJ berpendapat GSL kurang memberi perhatian pada sie kebaktian, dari sisi lain, GSL sebenarnya ingin memberi peranan pada MNJ karena merasa bahwa MNJ sangat dapat diandalkan, namun cara GSL yang meninggalkan MNJ bekerja sendiri dievaluasi secara negatif oleh MNJ.

Di awal penelitian, kualitas / ketrampilan koordinator tidak menjadi faktor yang akan dibahas, tetapi ternyata dari hasil wawancara terlihat bahwa informan merasa tidak puas dengan kualitas koordinatornya. Selain ada faktor *employee centeredness* dan *participation*.

5.1.9.5. *Social reward*

Dari hasil wawancara tampak bahwa NWS dari interaksi dan umpan balik yang didapatnya merasa “*cukup berarti*” (NWS: 2031). Hal yang sama juga dialami MNJ, dari umpan balik yang didapatnya, MNJ merasa “*kayak bener dihargai*” (MNJ: 1799).

Dari interaksi yang dialami, NWS merasa bahwa selama ini dia diperhatikan oleh rekan-rekan sepelayanan seperti terlihat dari perkataannya “*mereka ngontrol aku gitu lho.. mereka tuh kayak memperhatikno aku gitu lho*” (MNJ: 3725-3730)

Secara umum, kedua informan merasa cukup puas dengan *social reward* yang diberikan.

5.1.9.6. Kondisi organisasi

Kedua informan berpendapat bahwa prosedur di gereja terlalu berbelit. Seperti yang dikatakan NWS prosedur yang berlaku di gereja “*mbulet ae*” (NWS: 1257), MNJ mengeluarkan respon yang sama dengan mengatakan, “*kurang seneng itu mbulete*” (MNJ: 1881). Namun MNJ memiliki evaluasi yang positif terhadap prosedur ini karena menurutnya dengan prosedur para pemuda “*diajari organisasi..sing pasti dipake ndek nggone (di, red) kegiatan luar, misale di dunia kerja*” (MNJ: 1853-1857).

NWS menekankan penilaiannya yang memandang bahwa komisi pemuda seakan diperlakukan tidak adil sementara majelis tidak mengerti secara langsung kebutuhan spesifik komisi pemuda. (NWS: 2822-2823, 2782). Ketidakadilan yang dirasakan NWS dapat digolongkan keadilan secara prosedural yang mana NWS

merasa, terdapat perbedaan perlakuan untuk yang komisi pemuda begitu rumit sedangkan prosedur untuk komisi dewasa lebih tidak berbelit.

Secara umum, NWS tidak merasa puas dengan majelis namun merasa puas dengan komisi pemuda. Sedangkan MNJ netral dalam memberikan evaluasi terhadap kondisi organisasi.

5.2. Analisis Kasus dan Analisis Antar Kasus

5.2.1. Analisis kasus I (NWS)

Dari hasil pembahasan kasus I, digambarkan bagan proses terbentuknya komitmen afektif. Bagan proses ini dimulai dari kebutuhan dasar individual NWS hingga terbentuk komitmen afektif pada organisasi. (lihat gambar 5.1.)

Kebutuhan individual NWS yang mendorongnya untuk masuk kedalam pelayanan terdiri atas *growth* dan *relatedness*, diantara kedua kebutuhan tersebut, *Growth* lebih dominan. Hal ini terlihat dari jawabannya ketika peneliti menanyakan alasannya untuk bergabung dalam pelayanan ensemble, “*lebih suka musike le aku*” (NWS: 124) daripada kebersamaan di dalam ensemble itu sendiri. Demikian juga ketika diajak untuk bergabung dalam komisi pemuda, NWS mengatakan lebih ingin untuk “*mencoba sesuatu yang baru*”(NWS: 562).

NWS pertama kali terlibat dalam kegiatan pelayanan pada tahun 1990 dalam bidang pelayanan ensemble. Pelayanan dalam bidang ini tetap dia lakukan hingga saat ini. Dilihat dari konsistensinya sejak tahun 1990 komitmennya telah terbentuk walau pada tingkatan yang sederhana (sekarang menetap dan melayani di organisasi). Pada tahap ini, komitmen yang ada belum cukup untuk disebut sebagai komitmen afektif.

Ketika NWS mengambil komitmen untuk tetap melayani di ensembel, pada saat itu NWS sudah terlibat dalam pelayanan, yaitu dengan memberikan usahanya untuk berlatih musik. Atas ketrampilannya memainkan belira (alat musik yang dimainkan oleh NWS sebagai bagian dari ensembel) MNJ menerima umpan balik bahwa permainannya cukup bagus, pelatih musik juga memuji kesetiaan NWS yang bergabung dalam ensembel dalam jangka waktu yang cukup lama (NWS: 1464). Pujian itu membuatnya ingin terus tergabung dalam bidang pelayanan tersebut. Kebersamaan dan penyaluran minat yang dialami NWS ketika melayani di ensembel membuatnya merasa puas karena memenuhi kebutuhannya untuk bertumbuh dan berelasi.

Semasa SMA, NWS mengikuti ekstra kurikuler doa di sekolahnya. Interaksi dan pendidikan yang didapat dari ekstra kurikuler tersebut membuatnya belajar untuk berdoa. Secara pribadi, NWS tidak dapat menerima keadaan keluarganya yang mana orang tuanya sering bertengkar dan kondisi ekonomi keluarga yang sulit. Hingga pada saat acara camp yang diadakan sekolahnya, NWS “*merasa ditegur Tuhan*”. Pada saat-saat itu, NWS menerima nilai ke-Kristenan dalam menghadapi kenyataan hidupnya..

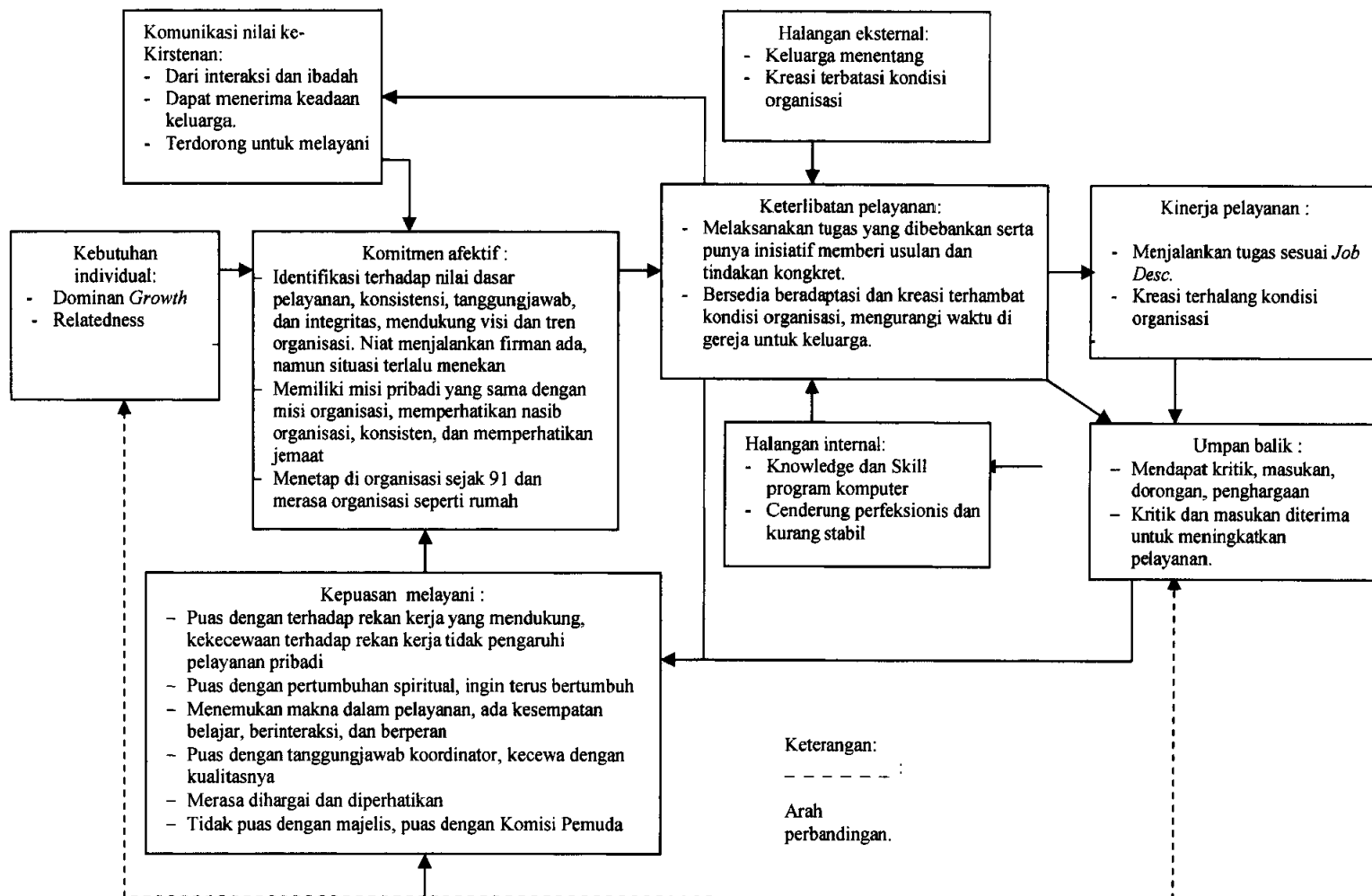
Dengan diterimanya nilai ke-Kristenan dalam hidupnya, NWS terdorong untuk melayani dengan suatu dasar pelayanan “*Tuhan itu wes ngasiki aku hidup gitu, jadi ingin memberikan sesuatu gitu...merasa ingin melayani*”(NWS: 183-184). Dorongan ini membuat NWS ingin mengambil komitmen untuk terlibat dalam pelayanan seperti yang dikatakannya, “*wes ada kayak kerinduan gitu lho, aku wes pengen, berkomitmen gitu*” (NWS: 662). Pada tahap ini, komitmennya

yang hanya tersusun dari keinginan untuk menetap dalam organisasi diperkuat dengan adanya identifikasi terhadap salah satu nilai organisasi yaitu: dasar pelayanan.

Kebutuhan individualnya yang didominasi kebutuhan akan pertumbuhan membuatnya aktif terlibat dalam pelayanan, punya inisiatif untuk melakukan perubahan dalam cara kerja sehingga pelayanan menjadi lebih efisien. NWS juga mau merubah dirinya untuk memenuhi tuntutan tugasnya. Contohnya menerima masukan-masukan orang lain untuk meningkatkan kemampuannya dalam memimpin pujian. Namun keterlibatannya terhalangi oleh kondisi keluarganya yang tidak mendukungnya aktif dalam pelayanan, kreasi NWS juga terbatas oleh kebijakan dan prosedur gereja yang menurutnya terlalu berbelit. Dari kondisi dirinya sendiri, ketrampilan NWS dalam menggunakan program komputer grafis menghalanginya untuk dapat membuat desain publikasi, walau demikian NWS masih mau berusaha untuk memberikan ide atau usulan kepada PCG yang membuat publikasi tersebut.

Usahanya yang keras, menuntunnya untuk meraih kinerja yang baik. Ditandai dengan dilaksanakannya tugas sebagai operator *slide LCD* dan membuat koleksi *slide LCD*. Dari keterlibatannya dan kinerjanya, NWS mendapat umpan balik dari rekan sepelayanannya, koordinator/*supervisor*/ pendeta, dan juga jemaat yang dilayaninya. Penghargaan dan pujian yang diberikan kepadanya meningkatkan *self esteem*-nya untuk dapat memimpin acara ibadah. Sementara itu masukan dan kritik digunakannya untuk mengkoreksi diri sehingga dia mau mengeluarkan usaha lebih dan menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

Dari keterlibatannya dalam pelayanan, NWS bertemu dengan aspek-aspek yang menyertai dalam kegiatan pelayanan tersebut. Penilaian akan aspek-aspek tersebut disebut sebagai kepuasan melayani. Secara umum, NWS merasa puas dengan pelayanannya di Komisi pemuda GKI Ngagel. Dari berbagai bidang pelayanan yang dicobanya dan dari umpan balik yang diterimanya, NWS merasa bahwa ternyata *“Tuhan itu udah ngasik aku banyak hal gitu lho”* (NWS: 4307-4308). Hal ini meningkatkan *self esteem*-nya. Karena sebelum bergabung dalam pelayanan NWS merasa *“ngga isa apa-apa”* (NWS: 4305-4306) hal ini memenuhi kebutuhannya akan pertumbuhan. Sementara itu, setelah bergabung dalam pelayanan di gereja, NWS menemukan bidang pelayanan yang sesuai dengan minatnya yaitu di pembinaan pra-remaja dimana ia dapat berinteraksi dengan pra remaja. NWS juga *“merasa dipantau terus, diperhatikan terus”* yang mana memenuhi kebutuhan *relatedness*-nya. Dengan terpenuhinya kebutuhan individualnya, NWS merasakan kepuasan melayani. Merasa telah mendapatkan sesuatu dalam pelayanannya di GKI Ngagel, NWS tidak mau melepaskan keanggotaan di organisasi ini dan ingin mempertahankan organisasi ini sehingga ia bersedia untuk mengeluarkan usaha bagi organisasi dan dengan demikian komitmen afektif terbentuk.



Gambar 5.2.1. Analisis kasus I

5.2.2. Analisis kasus II (MNJ)

Dari hasil pembahasan kasus II, digambarkan bagan proses terbentuknya komitmen afektif . Bagan proses ini dimulai dari kebutuhan dasar individual MNJ hingga terbentuk komitmen afektif pada organisasi. (lihat gambar 5.2.)

Kebutuhan individual MNJ didominasi oleh kebutuhan *relatedness* dimana merupakan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini membuatnya menerima ajakan untuk bergabung dalam pelayanan baik ketika di paduan suara anak pada tahun 1990 ataupun ajakan untuk bergabung dalam pelayanan di sie kebaktian remaja pada tahun 1999.

MNJ menunjukkan komitmennya dengan secara terus menerus masuk ke dalam kepengurusan komisi pemuda hingga tahun 2007. Pada tahap ini, komitmen yang terbentuk adalah komitmen untuk menetap pada organisasi, tanpa adanya identifikasi nilai dan tujuan organisasi seperti yang dikatakan MNJ “*lek ada kerinduan di hati itu ndak, soale*”(MNJ: 85).

MNJ menerima nilai-nilai ke-Kristenan dari acara-acara ibadah, persekutuan, interaksi dengan teman-teman segereja, interaksi dengan sesama pemeluk agama Kristen dan juga dari keluarga. Namun dalam mengungkapkan nilai tersebut dalam kehidupan sehari-hari, MNJ terlihat kurang memiliki niat untuk merubah perilakunya. MNJ memiliki dasar pelayanan yang sesuai dengan nilai organisasi yaitu untuk mewujudkan rasa cintanya pada Tuhan. Namun kebutuhannya *relatedness*-nya membuatnya melayani untuk mencari interaksi dengan teman-teman dan mencari pengakuan dari orang lain (MNJ: 1030), seperti

yang dikataannya “*Aku pengen isa mbuktikno bahwa aku tuh isa WL (worship leader)*”(MNJ: 752-753)

MNJ terlibat pelayanan pertama kalinya sejak dia bergabung di paduan suara anak. Nampaknya, MNJ tidak memiliki kesan yang begitu dalam dengan pelayanannya di paduan suara hal ini dapat dipahami karena waktu yang sudah lama berlalu dan MNJ tidak lagi melayani di paduan suara anak. Dalam keterlibatannya selama menjabat sebagai sekretaris, koordinator sie persekutuan remaja, dan koordinator sie persekutuan pemuda MNJ tidak memperlihatkan bahwa dia melakukan perubahan yang signifikan pada bidang pelayanan tersebut.

Selama menjabat sebagai anggota pengurus di kebaktian pemuda, MNJ melaksanakan tugas yang dibebankan padanya, yaitu sebagai koordinator bulanan pelayan kebaktian pemuda. MNJ memberikan usulan-usulan pada kebaktian pemuda tentang judul-judul lagu yang dapat digunakan dalam acara kebaktian, dari hasil wawancara terlihat bahwa MNJ juga memberikan sumbangan yang cukup besar dalam mengembangkan atau meningkatkan kerja pelayanan sie kebaktian pemuda. Walau demikian, MNJ sesuai dengan informasi GSL, MNJ dapat diandalkan untuk tugas-tugas rutin dan pelaksanaan teknis. Seperti menjadi koordinator pelayan, mengingatkan GSL akan jadwal rapat yang direncanakan, memberikan usulan lagu untuk kebaktian. MNJ harus mengurangi keterlibatannya di gereja untuk meluangkan waktu bersama keluarganya dan untuk pekerjaannya. Halangan internal berupa skill untuk mengatasi masalah pribadi, sikap kerja yang kurang disiplin, kemampuan serta temperamen yang sulit belajar dan berubah, menyebabkan MNJ tidak dapat meningkatkan kerjanya dalam pelayanan.

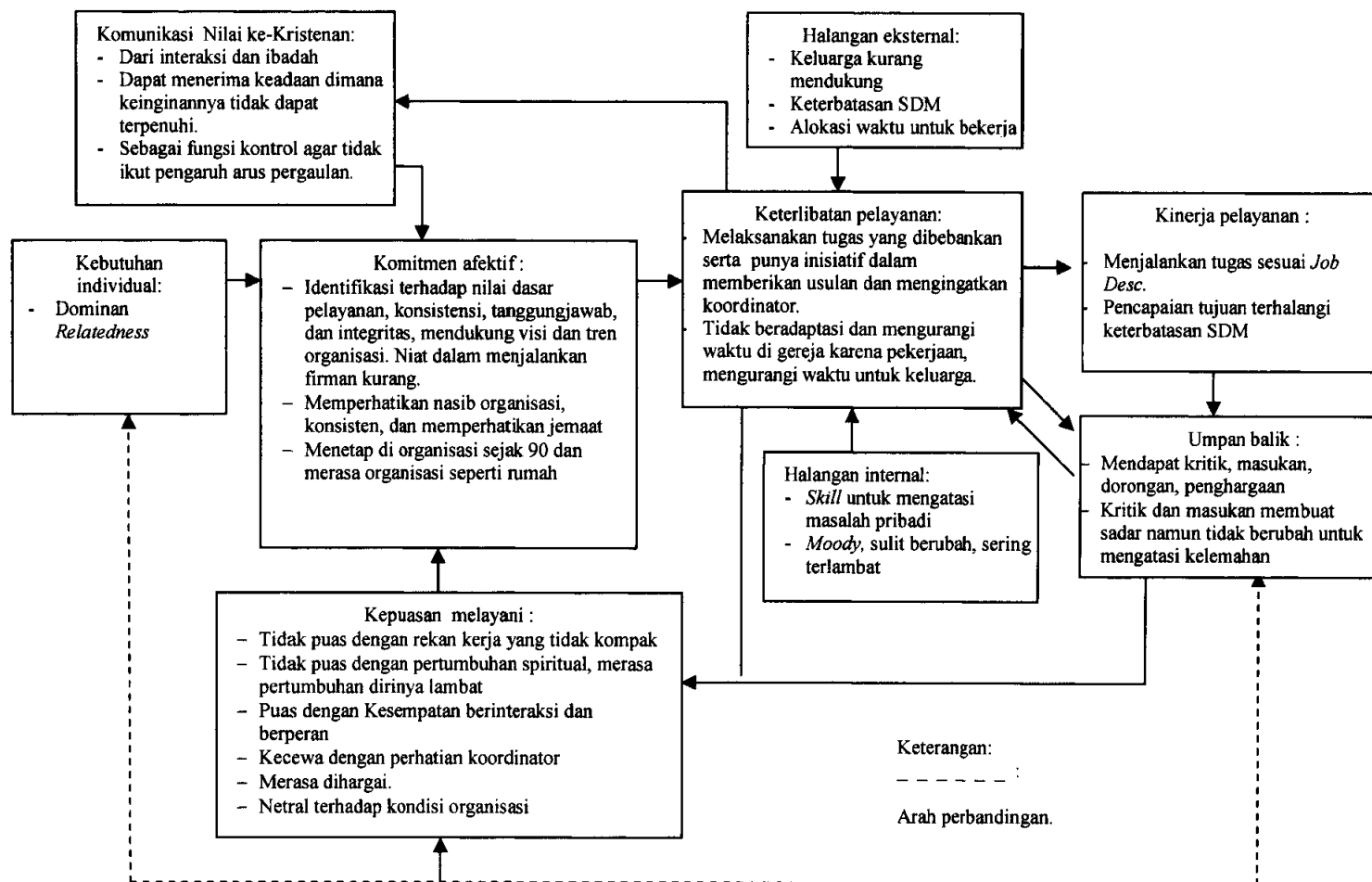
MNJ menunjukkan kinerja pelayanan yang cukup baik. Pada sie kebaktian, menurut GSL, MNJ berperan aktif dan dapat diandalkan. Tujuan yang ditetapkan sie kebaktian, yaitu untuk membuat kebaktian pemuda lebih bernuansa pemuda dengan menggunakan pemimpin pujian pada kebaktian dan merubah lagu kebaktian dengan lagu-lagu yang kontemporer. Tujuan ini tidak tercapai sepenuhnya karena tidak banyak orang yang bersedia dan mampu untuk menjadi pemimpin pujian di kebaktian pemuda. MNJ melakukan tugasnya dengan baik, namun beberapa kali terlambat.

Dari keterlibatan dan kinerja MNJ, MNJ mendapat umpan balik berupa kritik, penghargaan, dorongan, dan masukan. Penghargaan membuatnya merasa dihargai dan terpacu untuk melayani lagi. Namun kritik yang diberikan kepada MNJ tidak membuatnya merubah dan memperbaiki sikap kerjanya.

Dengan terlibat dalam pelayanan, dan menghadapi aspek-aspek dalam kegiatan pelayanan, MNJ dapat memberikan penilaian terhadap aspek-aspek tersebut. Hasil dari pelayanan tersebut adalah kepuasan kerja. Secara umum, MNJ cenderung tidak puas dengan beberapa aspek seperti rekan kerja, pertumbuhan spiritual, dan koordinator. MNJ merasa puas dengan adanya kesempatan berinteraksi dan merasa diahrgai dari umpan balik yang didapatnya. Sementara untuk kondisi organisasi MNJ memberi penilaian netral. Dari uraian sebelumnya tentang kepuasan terhadap aspek-aspek pelayanan di atas, secara keseluruhan MNJ tidak terlalu puas dengan pelayanannya, namun masih dapat memenuhi kebutuhan *relatedness*-nya. Hal ini membuatnya menetap pada organisasi, seperti yang dikatakannya tentang alasan untuk menetap di organisasi adalah karena

hubungannya dengan “*Tuhan, sosialisasi, sama diriku sendiri*” (MNJ: 2253, dimana MNJ merasa dapat lebih dewasa dengan adanya interaksi sosial yang terjadi di gereja.

Dari uraian terlihat bahwa MNJ mengidentifikasi nilai organisasi, dan ingin menetap di organisasi. Kesediaannya untuk memberikan usaha bagi organisasi juga cukup tinggi dengan keikutsertaanya dalam bidang pelayanan lain selain sie kebaktian. Namun, MNJ belum memiliki persepsi peran diri yang cukup jelas, hal ini menyebabkan kesediaannya dalam memberikan usaha bagi organisasi belum cukup terarah.



Gambar 5.2.2. Analisis kasus II

5.2.3. Analisis antar kasus

Dari uraian masing-masing kasus, didapatkan perbandingan antara kasus I dan kasus II.

Tabel 5.2.3. Analisis Antar Kasus

No.	Aspek	NWS	MNJ
1	Kebutuhan individual	Dominan <i>growth</i>	Dominan <i>relatedness</i>
		<i>Relatedness</i>	
2	Nilai ke-Kristenan	Menerima dari interaksi, persekutuan.	Menerima dari interaksi, persekutuan.
		Dapat menerima keadaan keluarga	Dapat menerima keadaan dimana keinginan tidak dapat dipenuhi
		Fungsi kontrol untuk berperilaku di kehidupan sehari-hari	Fungsi kontrol untuk berperilaku di kehidupan sehari-hari
		Penerimaan nilai mendorong untuk melayani	
3	Keterlibatan pelayanan	Melaksanakan tugas yang dibebankan, inisiatif dalam memberikan usulan dan tindakan nyata	Melaksanakan tugas yang dibebankan, inisiatif dalam memberikan usulan
		Mau beradaptasi dengan tuntutan tugas.	Sulit mengubah kebiasaan terlambat
		Mengurangi waktu di gereja untuk keluarga.	Mengurangi waktu di gereja untuk keluarga, pekerjaan dan diri sendiri.
4	Halangan eksternal	Keluarga menentang pelayanannya	Keluarga kurang mendukung
		Kondisi organisasi menghambat kreasi	Pekerjaan perlu alokasi waktu cukup banyak
5	Halangan internal	<i>Skill</i> dan <i>knowledge</i> program komputer grafis	<i>Skill</i> mengatasi masalah pribadi
		Kurang stabil	Sulit berubah, <i>moody</i> , sering terlambat
6	Kinerja pelayanan	Melaksanakan tugas yang dibebankan	Melaksanakan tugas yang dibebankan, sering terlambat

6	Kinerja pelayanan	terhambat kondisi organisasi	Terhambat kondisi organisasi
7	Umpan balik	Mendapat kritik, masukan, saran, dan dorongan.	Mendapat kritik, masukan, saran, dan dorongan.
		Koreksi diri, mengubah perilaku	Koreksi diri, tidak mengubah perilaku
		Merasa dihargai dan diperhatikan	Merasa dihargai
8	Kepuasan melayani	Tidak puas dengan rekan kerja yang “tidak niat”, tidak mempengaruhi pelayanan pribadi	Tidak puas dengan rekan kerja, mempengaruhi pelayanan pribadi
		Puas dengan pertumbuhan spiritual	Tidak puas dengan pertumbuhan spiritual
		Puas dengan posisi pelayanan yang memberikan kesempatan belajar, kesempatan berinteraksi dan berperan, menemukan makna dari pelayanan	<i>Enjoy</i> dengan posisi pelayanan yang memberikan kesempatan berinteraksi dan berperan, belum menemukan makna pelayanan
		Puas dengan tanggungjawab koordinator, kecewa dengan kualitasnya	Kecewa dengan perhatian koordinator
		Merasa dihargai dan diperhatikan	Merasa dihargai
		Tidak puas dengan majelis, puas dengan komisi pemuda	Netral terhadap kondisi organisasi
9	Komitmen afektif	Identifikasi terhadap nilai dan tujuan organisasi. Niat menjalankan firman ada, namun situasi dalam keluarga menekan	Identifikasi terhadap nilai dan tujuan organisasi. Niat menjalankan firman kurang.
		Memperhatikan nasib organisasi, konsisten, memperhatikan jemaat, memiliki misi pribadi yang sesuai dengan misi organisasi	Memperhatikan nasib organisasi, konsisten, memperhatikan jemaat,
		Tinggal dan menetap di organisasi dalam waktu yang lama. Merasa organisasi seperti rumah	Tinggal dan menetap di organisasi dalam waktu yang lama. Merasa organisasi seperti rumah

Dari tabel di atas, dapat diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen afektif kedua informan adalah sebagai berikut:

- a. Kepuasan melayani dalam alur pikir penelitian ini, dibahas dalam konteks perbandingan antara kebutuhan individual dengan yang telah didapat dari pelayanan. Dengan kata lain suatu pemenuhan kebutuhan individual. Kedua informan mengalami pemenuhan kebutuhan individual, baik kebutuhan *relatedness* dan *growth*. Hal ini yang menyebabkan informan merasa mendapatkan sesuatu di organisasi berupa kesempatan untuk berinteraksi, kesempatan untuk belajar, pendewasaan diri maupun pertumbuhan spiritualitas. Penelitian Locke & Latham mendukung dengan menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Luthans, 2002: 235). Demikian juga yang dikemukakan Wood (1998: 146), Koch & Steers, dan Reichers (Dipboye, Smith & Howell, 1994: 173).
- b. Penerimaan nilai ke-Kristenan dan niat untuk melakukannya dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Susilo (2006, 27) aspek konatif dari religiositas merupakan yang terpenting dari kedua aspek yang lain (kognitif dan afektif), karena merupakan pengungkapan dari pemahaman dan perasaan akan Tuhan. Demikian juga dengan nilai ke-Kristenan yang dipahami akan percuma tanpa adanya perilaku nyata dalam kehidupan sehari-hari. Niat/*intention* merupakan faktor yang paling menentukan apakah suatu sikap akan terungkap pada perilaku. (Feldman, 1998: 355). Hal ini akan berpengaruh pada aspek identifikasi nilai organisasi dari komitmen afektif.

- c. Sikap kerja dan temperamen. Temperamen yang mau berubah dan belajar untuk menyesuaikan diri akan lebih mudah untuk teridentifikasi dengan nilai-nilai organisasi. Luthans (2002, 236) juga mengemukakan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor personal.
- d. Umpan balik dari organisasi. Umpan balik berupa saran, masukan, kritik, penghargaan atas usaha dan kinerja seseorang akan dapat meningkatkan *self esteem* dan mengarahkan untuk menemukan posisi yang sesuai dalam pelayanan. Jika pengurus merasa bahwa kerjanya dihargai dan secara personal diperhatikan maka akan menetap di organisasi dan dalam memberikan usaha bagi organisasi, pengurus dibantu untuk menemukan bidang pelayanan yang sesuai dengan kondisi dirinya. Seperti pada pengalaman NWS yang mana mendapat penghargaan dari remaja bimbingannya dan menjadi dorongan baginya untuk memiliki misi pribadi (persepsi peranan pribadi) dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Kreitner & Kinicky (1995: 142) bahwa anggota organisasi akan lebih puas dan berkomitmen ketika menerima *rewards* yang seimbang.

5.3. Keterbatasan Penelitian

- 1. Pemilihan kedua informan yang memiliki ciri-ciri yang hampir sama, membuat penemuan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif menjadi terbatas.
- 2. Berdasarkan pengamatan peneliti, topik tentang komitmen organisasi yang terjadi pada organisasi non-profit sangat jarang dibahas. Jurnal yang meneliti

topik yang hampir sama menggunakan variabel *volunteer commitment* yang meniadakan aspek identifikasi terhadap nilai ke-Kristenan. Hal ini mengakibatkan persiapan penelitian ini berlangsung dalam waktu yang cukup panjang.

3. Konteks penelitian yang luas, yaitu meliputi penghayatan nilai-nilai ke-Kristenan, dan keterlibatan dalam organisasi, membuat pembahasan beberapa variabel kurang mendalam.
4. Peneliti yang juga terlibat aktif dalam organisasi dan mengenal masing-masing informan mungkin mempengaruhi informan untuk tidak mengungkapkan pengalaman yang sebenarnya. Oleh karena itu, peneliti mencoba untuk membentuk *rapport* di awal wawancara dan menyatakan bahwa informasi yang diberikan kepada peneliti akan dirahasiakan.

5.4. Kesimpulan dan Saran

Dari hasil wawancara dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian, maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut

1. Proses terbentuknya komitmen afektif pada diri seorang pengurus komisi pemuda diawali dengan suatu kebutuhan individual yang mendorongnya untuk bergabung dalam pelayanan. Setelah bergabung dalam kepengurusan, dapat dikatakan seorang pengurus mengambil komitmen walaupun masih pada tahap awal tanpa adanya identifikasi nilai ataupun usaha untuk ke arah tujuan organisasi. Sementara itu, agar terjadi identifikasi nilai diperlukan komunikasi dan penerimaan nilai ke-Kristenan serta nilai-nilai organisasi lainnya. Bergabung dalam kepengurusan membuat seorang pengurus terlibat dalam

pelayanan, usaha ini tidak sepenuhnya akan menghasilkan kinerja seperti yang diinginkan, terdapat halangan internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja pelayanan pengurus. Dengan terlibat dan melakukan kinerja pelayanan maka seorang pengurus akan mendapatkan umpan balik. Apa yang dialami seorang pengurus dalam pelayanannya serta dari umpan balik yang didapatkannya dibandingkan dengan kebutuhan individual yang ada jika memenuhi maka akan terbentuk kepuasan melayani. Seorang pengurus yang mengalami kepuasan melayani akan meningkatkan komitmennya. Jika seorang pengurus mengidentifikasi nilai dan menerima tujuan organisasi, mau mengeluarkan usaha untuk tujuan organisasi, dan merasa memiliki organisasi, maka dapat dikatakan memiliki atau mengalami komitmen afektif terhadap organisasi.

2. Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen afektif pengurus komisi pemuda GKI Ngagel adalah: 1) kepuasan melayani, 2) penerimaan nilai-nilai ke-Kristenan dan niat untuk melakukannya dalam kehidupan sehari-hari, 3) sikap kerja dan temperamen individu, dan 4) umpan balik dan perhatian pada pengurus.
3. Pelayanan walau dilakukan dalam rangka ibadah atau mengembangkan hubungan dengan Tuhan, tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor personal seperti kebutuhan dasar, kompetensi dan kepribadian individu. Stigma masyarakat yang memandang pelayanan hanya sebagai ibadah tanpa memandang kebutuhan, minat dan kemampuan dapat membuat seseorang

tidak menemukan posisi pelayanan yang cocok sehingga pelayanannya tidak maksimal.

4. Konsep-konsep teori organisasi yang menyangkut sumber daya manusia seperti penempatan posisi kerja, penyediaan *feedback* atas kinerja individu, kepuasan kerja, sistem organisasi yang adil, kejelasan *Job desc*, Perlu diterapkan dalam lingkup gereja untuk meningkatkan kinerja dan komitmen para pengurus gereja.

Dari pembahasan dan kesimpulan penelitian ini, peneliti mengusulkan beberapa saran, yaitu sebagai berikut

1. Bagi penelitian berikutnya
 - a. Agar mendapat gambaran yang lebih akurat dan reliabel tentang proses terbentuknya komitmen afektif, perlu digunakan subjek yang lebih beragam dan dari berbagai denominasi gereja, untuk penelitian ini digunakan konteks Gereja Kristen Indonesia atau secara internasional dikenal dengan denominasi *presbyterian*.
 - b. Agar penerimaan dan penerapan nilai ke-Kristenan yang mendorong individu untuk bergabung dalam pelayanan dapat dibahas lebih mendalam, diperlukan cara pengungkapan yang lebih spesifik dengan dasar teori yang juga secara khusus membahas hal tersebut.
 - c. Informan dapat diambil dari usia remaja akhir sehingga hasil penelitian juga dapat digunakan untuk merancang program yang dapat meningkatkan komitmen afektif pengurus dari sejak usia remaja. Pada kenyataannya,

beberapa pengurus memulai pelayannya sejak usia remaja bahkan kanak-kanak.

2. Bagi GKI Ngagel

- a. Agar dapat menyediakan suasana pelayanan yang mendukung pelayanan dengan menyederhanakan prosedur agar proses dapat lebih cepat.
- b. Mengkomunikasikan kebijakan majelis sehingga tidak terjadi kesalahpahaman yang menimbulkan perasaan tidak adil dalam diri pengurus. Untuk menghindari kesalahpahaman pengkomunikasian ini dapat dilakukan langsung oleh majelis perantara komisi pemuda dengan anggota pengurus komisi pemuda
- c. Secara terus menerus dapat mengkomunikasikan nilai dan tujuan organisasi, serta mendorong para pengurus untuk dapat memiliki tujuan pribadi yang dapat sejalan dan dapat disumbangkan pada organisasi hal ini dapat dilakukan oleh pengurus harian komisi pemuda dan didukung oleh program-program yang diadapakan sie-sie dalam komisi pemuda.
- d. Penyampaian nilai ke-Kristenan perlu disertai dengan contoh kongkret yang riil dalam kehidupan jemaat dan para pengurus. Pada acara-acara khusus, perlu mengajak pengurus untuk dapat membuat rencana perubahan perilaku.
- e. Agar dapat memberikan umpan balik dalam rangka menghargai, memperhatikan dan memberi pengarahan pada pengurus agar pelayanan mereka dapat ditingkatkan baik dari segi kualitas dan konsistensinya. Hal

ini dapat dilakukan oleh sesama rekan pelayanan, koordinator/*supervisor*, mejelis, dan juga pendeta.

- f. Agar dapat lebih memperhatikan kebutuhan, minat dan karakteristik individual para pengurus sehingga dapat menempatkan pengurus pada posisi yang sesuai dengan dirinya dan menjaga komitmen pengurus. Hal ini dapat diwujudkan dengan mengadakan badan ditugaskan secara khusus untuk dapat memperhatikan para pelayan di gereja serta dapat melakukan fungsi bimbingan terhadap para pelayan agar dapat melayani dengan maksimal dan juga bertumbuh secara spiritual dalam arti dapat melaksanakan nilai ke-Kristenan dalam kehidupan sehari-hari. Bimbingan yang diberikan dapat berupa ketrampilan *management* dalam pelayanan atau ketrampilan psikologis.

3. Bagi Informan

- a. Bagi NWS, dari hasil wawancara terlihat bahwa hal yang menghambat NWS untuk dapat aktif dalam pelayanan ialah hambatan dari keluarganya. Keluarga NWS kurang mendukung aktifitas pelayanan NWS (lihat tabel 4.2.1.5. halangan eksternal NWS). Karena itu, NWS disarankan untuk dapat lebih banyak meluangkan waktu untuk keluarga dan mengkomunikasikan dengan asertif keberatan akan sikap keluarganya. NWS juga dalam
- b. Bagi MNJ, dari hasil wawancara terlihat bahwa MNJ pada tahap perkembangan dewasa muda belum dapat menemukan dan menerima kelebihan dan kelemahan dirinya. Hal ini terlihat dari MNJ yang belum

menemukan posisi pelayanan yang paling sesuai dengan kondisi dirinya (MNJ: 162, 1552) dan juga keinginannya untuk bergabung di pelayanan bidang musik tanpa disertai ketrampilan dalam bidang musik. (MNJ: 1553). MNJ disarankan untuk dapat melakukan konseling dengan psikolog agar dapat lebih mengetahui dan menerima keadaan diri.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Berry, L.M. (1998). *Psychology at work* (2nd ed.). Singapore: McGraw-Hill Companies
- Dipboye, R.L., Smith, C.S. & Howell, W.C. (1994). *Understanding industrial and orgnizational psychology : an integrated approach*. Orlando : Harcourt, Brace & Co.
- Feldman, R.S. (1998). *Social psychology* (2nd nd). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Gibson, Ivancevich, J.L. & Donelly, M. (1996). *Organisasi: perilaku, struktur, dan proses* jilid II (edisi ke 8). Jakarta: Binarupa Aksara
- Greenberg, J. & Baron, R.A. (2000). *Behaviour in organization* (7th ed). New Jersey: PrenticeHall
- Gunawan, P. (2003). *Sejarah ringkas 1 GKI Ngagel*. Tidak diterbitkan, Surabaya: GKI Ngagel
- Heuken, A. (2002). *Spiritualitas kristiani-Pemekaran hidup rohani selama dua puluh abad*. Jakarta: Yayasan Cipta Loka Caraka
- Kumar, V. (2004). *Body language*. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer
- Luthans, F. (2002). *Organizational behaviour* (9th edition). New York: McGraw Hill, Inc.
- Marshall, P. (2003). Mengapa beberapa orang lebih sukses daripada yang lain?. Dalam Boulter, N, Dalziel J., Jackie (Ed.). *People and competencies*. Alih bahasa Bern Hidayat. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer
- McShane, S.L. (2003). *Organizational behaviour: Emerging realities the work place*. New York: McGraw Hill
- Myers, J.F. (1995). *How to develop strong commitment to the church*. Diambil pada tanggal 4 Juli 2007 dari <http://www.brfwitness.org/Articles/1995v30n3.htm>
- Nelson, M. (2007). Why do they do it? a study of volunteer commitment in the parish setting. *The international journal of volunteer administration*. Volume XXIV, Number 3, 105-113. January 2007
- Newstorm, J.W. & Davis, K. (1993). *Organizational behaviour-Human behaviour at work* (9th ed.). U.S.A.: McGraw Hill

- Prasetya, M.F. (1992). *Psikologi hidup rohani 2*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius
- Rudge, P. (1976). *Management in church*. London: McGraw Hill Book Company
- Susilo, J.D. (2006). Perkembangan religiositas remaja akhir. *Insan*, 8 No.1, April 2006, 12-28.
- Wikipedia. (2005). *Psychology of religion*. Diambil pada tanggal 11 Oktober 2006 dari http://en.wikipedia.org/wiki/Psychology_of_religion
- Wood, J. et al. (1998). *Organisational behaviour: an asia pacific perspective*. Singapore: Jacaranda Wiley Ltd.
- Yuwono, I. Dkk. (2005). *Psikologi industri dan organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga